DOCUMENT RESUME

ED 481 333 CE 085 585

TITLE	Training in Toronto's "New Economy"=La formation dans la "nouvelle" economie de Toronto.
PUB DATE	2002-02-00
NOTE	52p.; Produced by Toronto Training Board.
AVAILABLE FROM	For full text (English): http://www.ttb.on.ca/ttb/e/community_perspectives/evolume1_3.htm. For full text (French): http://www.ttb.on.ca/ttb/fr/fcommunity_perspectives/fvolume1_3.htm.
PUB TYPE	Collected Works - Serials (022) -- Opinion Papers (120) -- Translations (170)
JOURNAL CIT	Community Perspectives Series; v1 n3 2002
LANGUAGE	English, French
EDRS PRICE	EDRS Price MF01/PC03 Plus Postage.
DESCRIPTORS	*Access to Education; Adult Education; At Risk Persons; Economically Disadvantaged; Education Work Relationship; Educational Finance; Employed Women; Flexible Working Hours; Foreign Countries; Information Utilization; Integrated Services; *Job Training; *School Business Relationship; Technological Literacy; Temporary Employment; Transitional Programs; *Vocational Education; *Womens Education; Working Poor; *Youth Employment
IDENTIFIERS	Information Economy; *Ontario (Toronto)

ABSTRACT

This Community Perspectives Series document includes statements about the new economy in Toronto made by four participants in a March 2001 forum. The new economy was defined by the moderator as "an economy that emphasizes knowledge and technical processes put to the production of goods and other outputs so that an individual's knowledge is viewed as a factor in determining economic productivity." "Access Diminished: A Report on Women's Training and Employment Services in Ontario" (Karen Lior) describes how legislation and funding decreases that have resulted in a fragmentation of services and the lack of commitment of the business community to an active role in training have resulted in decreased opportunities for women and their families. "The Temporary Economy" (Deena Ladd) suggests that the flexibility touted as a positive result of the new economy results in a lack of stability that means low-paying, temporary jobs for many workers. "Preparing Ourselves for the New Economy" (Karen Lawson) suggests that women must become technologically savvy in order to take advantage of opportunities in the new economy. "The Young and the Enterprising" (Sandra Tam) presents some of the issues facing young workers in the new economy and describes school-to-work transitions that can help at-risk youth. (Contains a French version.) (MO)

Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made
from the original document.

ED 481 333

PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

Volume 1, Number 3
Training in Toronto's "New Economy"

Introduction

Access Diminished: A Report on Women's Training and Employment Services in Ontario
Karen Lior

The Temporary Economy
Deena Ladd

Preparing ourselves for the new economy
Karen Lawson

The Young and the Enterprising
Sandra Tam

[HOME] [BOARD MEMBERS] [OUR SPONSORS] [CURRENT ACTIVITIES] [PUBLICATIONS] [LINKS] [FAQs] [LOCAL TRAINING BOARDS] [CONTACT US]

©2002 Toronto Training Board, all rights reserved.

Toronto Training Board logo designed by Dragan Djordjevic.

[Français]

Web Design by BizNets.com

PERMISSION TO REPRODUCE AND DISSEMINATE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY

S. Ronlal

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

1

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

☑ This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.

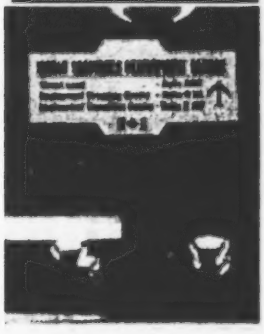
☐ Minor changes have been made to improve reproduction quality.

• Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

BEST COPY AVAILABLE

BEST COPY AVAILABLE

CE 082 585



PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

Introduction

What is "the new economy?"

At the forum on "Training in Toronto's "New" Economy," moderator Leela Viswanathan introduced the textbook definition: "an economy that emphasizes knowledge and technical processes put to the production of goods and other outputs — so that an individual's knowledge is viewed as a factor in determining economic productivity." Viswanathan was quick to point out, however, that this definition was only the beginning of a complex line of investigation. "Does the new economy really exist? If so, who benefits? Who is disadvantaged? What does this term mean for business, organized labour, educators and training providers, and equity-seeking groups? And ultimately, does anybody really care, or is it all just hype?"1

Those were some of the questions examined at a forum held on March 6, 2001, in Toronto's Metro Hall, presented by the Toronto Training Board in partnership with Advocates for Community-based Training and Education for Women (ACTEW) and Smart Women in Technology of Smart Toronto. The four panellists were Karen Lior, Executive Director of ACTEW, Deena Ladd, Coordinator of Toronto Organizing For Fair Employment, Karen Lawson, Chair of Smart Women in Technology, and Sandra Tam, Research Coordinator at the Ontario Association of Youth Employment Centres. The panellists challenged the polarizing effect of the terms "new" and "old", focused our attention on concerns of access, equity and sustainable employment, all the while embracing the opportunities

BEST COPY AVAILABLE

offered by a new socio-economic context. Above all, they asked us to reflect on how training programs and services may provide an ethical foundation for new models of labour, and to consider wisely the values we wish to promote.

The Toronto Training Board would like to thank the moderator and panellists of the forum on "Training in Toronto's "New" Economy," and invites you to be stimulated by their reflections, arguments and insights in this number of the Community Perspectives Series.

[1] Leela Viswanathan, "Training in Toronto's 'New' Economy." Training in Toronto's 'New' Economy, Toronto Training Board. Toronto, March 6, 2001.

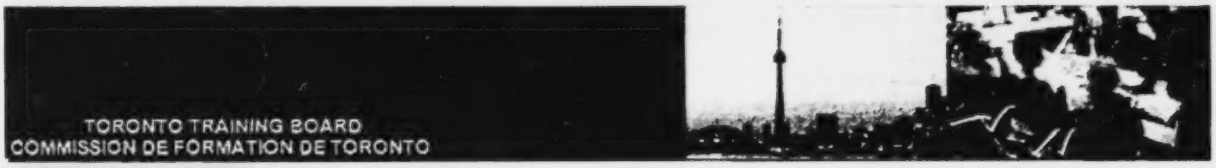
©2002 Toronto Training Board, all rights reserved.

Toronto Training Board logo designed by Dragan Djordjevic.

[Français]

Web Design by BizNets.com

BEST COPY AVAILABLE



PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

BEST COPY AVAILABLE

Access Diminished: A Report on Women's Training and Employment Services in Ontario

Karen Lior
Executive Director,
Advocates for Community-based
Training and Education for Women

The basis of my presentation at this forum is Access Diminished, A Report on Women's Training and Employment Services in Ontario, published and distributed by ACTEW.1 The background for this report was the fallout from the Employment Insurance Act of 1996, which replaced the Unemployment Insurance system. The Act stated that after July 1999, the federal government would no longer purchase training seats in programs, and that many of those eligible for training under EI benefits would be served through some type of voucher arrangement or tuition payment. In addition, the federal government made an offer to "transfer" responsibility for training to provincial or territorial jurisdictions, effectively meaning that it was abdicating its responsibility for this issue. Accordingly, Labour Market Development Agreements were signed in all provinces and territories, with the exception of Ontario. These agreements take various forms: in Alberta, for example, there is total devolution; in other provinces, strategic alliances or systems of co-management, such as the ones in British Columbia, have emerged.

The cessation of the federal purchase of seats, in combination with the absence of a Labour Market Development Agreement in Ontario, has led to a fragmentation of services. There is not enough coordination between the province and the federal government to establish a unified system, and clients most in need of services are therefore often unable to access employment and/or training services.

As part of the research process that led to the publication of Access Diminished, ACTEW organized and conducted three focus groups, in Toronto, Windsor and Ottawa. ACTEW also met with participants at the March 2000 Canadian Congress of Learning Opportunities for Women (CCLOW) conference and with the women's directors of the local boards. We also analyzed the labour market statistics and referred to related research, such as the report published by the Toronto Training Board on the Skills Development Employment Benefit (SDEB) program.2

We found that the number of programs for women on EI is sadly limited: most programs and services do not encompass training, and the eligibility criteria for existing programs are restrictive. Simply put, the system is not serving many of the clients who turn to ACTEW programs and agencies. There are even fewer programs serving women who are not on any income support program, and increasingly, these are the women who need services the most. It is particularly difficult for immigrants and refugees to obtain employment services. Meanwhile, the SDEB program does not subsidize career changes which would allow explorations of careers in new technology.

A year later, we began a second round of research, holding focus group sessions in Peterborough, Newmarket and York Region, and Halton-Peel-Dufferin. Again we heard similar stories: women were unable to access services due to transportation restrictions; there was a lack of support services such as child care or elder care; a need for more integrated, holistic services, and for realistic program outcomes measured by the needs of the client rather than by their subsequent employment. We found that very few agencies can legitimately state that they offer training or skills upgrading. Instead, the majority of agencies refer to computer literacy, computer familiarity, employability services, introduction to the Internet, online résumé submission, etc... The few agencies that are still able to offer training favour on-site programs for trainees, such as the mail-direct program at the Working Skills Centre. This program trains women to work on the direct mail machines and therefore qualifies as skills training. This is a wonderful program for immigrants and women.

The same concerns were reiterated at the focus groups in Newmarket and York Region, where the lack of support services and programs complicated the picture. Transportation in this region is expensive unless one lives on the east-west routes. The time commitment required for training does not accommodate single mothers, and for all mothers, the unavailability of flexible daycare leads many of them to stay at home and become even more isolated.

Our research in this region highlighted the complexity of women's lives and the urgent need for support services. Focus group participants told us that women's issues are inseparable from children's issues

— child poverty, for example, is a parents' issue and a children's issue — and both children's and women's issues are often invisible. We were also reminded of the need for long-term programs for "hard-to-serve" populations. Language and cultural adaptation issues are barriers for newcomers, and there is still no systemic approach to Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR).

All of this raises profound questions about the new economy. Whom does it encompass? What is it about? If it is about part-time, low-paid, entry-level work with no benefits, support programs or services, what are the moral implications of training women for this kind of work?

The business community has not committed to an active role in training; nor are they shouldering many responsibilities in the broader community. There are a few businesses offering integrated services, and even businesses that have developed mobile programs for people who do not have access to transportation. Yet the majority of programs remain inaccessible, as we see in York. York Region is deeply fragmented, with nine municipalities and a diversity of languages, cultures and demographic areas (suburban, rural, urban). Despite an increase in population, the region remains comparatively under-funded. There is an urgent need to bring more groups to the table to negotiate program and service priorities, and to advocate and champion these priorities. We should remember too that smaller communities are better able to produce and nurture leaders.

We need to develop innovative models in order to take advantage of the "new economy." Some businesses have implemented on-site childcare, a measure that saves costs and creates a better workplace. Other innovations include programs that offer services to mothers and children so that both can participate simultaneously. ACTEW hopes to develop "best practices" models of workshops to take "on the road," out to workplaces. We are also implementing strategies to indicate the need for additional services, such as requesting support services in every funding proposal we submit.

In developing training and employment strategies in the new economy, we must recognize that the people we work with are willing and able to participate, and in fact do participate in learning in astounding numbers

(see the work of the New Approaches to Lifelong Learning Network at OISE).3 Skills shortages are the result of the lack of innovative approaches to filling training gaps. Finally, we must recognize that women are moving into careers in the new technologies, but not necessarily via the traditional routes such as science and math. Alternatives must be developed to assist them as they forge their own paths.

[1]Advocates for Community-based Training and Education for Women, Access Diminished: A Report on Women's Training and Employment Services in Ontario (Toronto: ACTEW, June 2000).

[2]Leela Viswanathan, The Implementation of the Skills Development Employment Benefit Program – A Preliminary Look (Toronto: Toronto Training Board, 2000).

[3]Visit the New Approaches to Lifelong Learning Network at http://www.nall.ca/.

***Karen Llor** is the Executive Director of Advocates for Community-based Training and Education for Women (ACTEW). Karen is a community activist and the first women's director on the Toronto Training Board. She is the co-author of "Shopping for Training" in the Canadian Women Studies Journal, Winter 98.*

©2002 Toronto Training Board, all rights reserved.

Toronto Training Board logo designed by Dragan Djordjevic.

[Français]

Web Design by BizNets.com

BEST COPY AVAILABLE

PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

The Temporary Economy

Deena Ladd, Coordinator,
Toronto Organizing For Fair Employment

On a recent edition of counterSpin, a current events forum on CBC Newsworld, the focus was on the new economy and the new world of work. One of the panellists proposed that we throw out our traditional notions of relationships between employees and their employers and workplaces. Workers, he argued, are really all "free agents" who should negotiate individual contracts with employers. Those with the requisite skills would survive in this new arrangement, and those without — well, too bad.

This is part of the pervasive message we get from the media and other institutions: that in this so-called "new" economy, workers will benefit from unimagined flexibility. We're told that we will be able to go back to school, upgrade our skills and occupations with training at will, balance family with work and enjoy all the leisure we've ever wanted. Finally, we're told that these are challenges and opportunities that workers everywhere are embracing.

There are a number of myths operating here. The working conditions of a small section of highly paid workers — consultants and freelancers in Information Technology (IT) — have been generalized to include a whole range of workers in the industry. But as the coordinator of the new workers' organization, Toronto Organizing For Fair Employment (TOFFE), I can attest that for the majority of us, this flexibility is not manifesting itself in our lives. Take call centres, for example — one of today's largest and fastest-growing sectors. In one call centre that we know, workers call in

BEST COPY AVAILABLE

every morning to find out their shift for that day. Will they work from four, six or eight to midnight? They do not know until that very day, but they must wait by the telephone until they hear. Always on call, never knowing what your day will be like, what you'll do about childcare, and all for a four-hour shift — only twenty hours a week — this is not the ideal of flexibility.

"Permatemp" is a popular term currently used to describe an individual who works for years as a temp in the same company, without receiving the benefits, pensions and other perks of regular employees. The Microsoft permatemps in Washington, many of whom had been permatemps for three to four years, organized, took the company to court and won recognition as dependent contractors. Yet such arrangements constitute a widespread trend: there are a number of well-known IT companies in Toronto that rely on huge numbers of contract workers. The reality in our new economy is a world of temporary, contract, on-call, part-time and casual work.

Corporations that have shifted the cost of doing business onto other workers have supported the creation of the current conditions in the IT industry. Many workers in other sectors have been misclassified as independent contractors or as self-employed, and pay for their own insurance, benefits, materials, the use of their own vehicle and so on. The workers of the Toronto Star are a case in point. The company had been treating its newspaper carriers as independent contractors: they too, organized, formed a union and recently won their legal case to be considered dependent contractors.

Meanwhile, government policies continue to promote precarious work. Bill 147, pushed through just before Christmas 2000 by the Ontario government, is now allowing employers to "negotiate" with their employees a 60-hour work week, vacation time one day at a time, and overtime calculated over four weeks and remunerated only once 176 hours of work have been accumulated. The government justifies this by arguing that employees must agree to this in writing with their employer. Here again we see workers being forced to negotiate their employment relationship individually. Where is the discussion of the power differential

between an employer and a worker?

Another government policy that affects this scenario is the cuts to welfare by 22%. It is impossible for welfare recipients to survive on this amount alone, but the government simply proposes that they earn that 22% back. One can now find welfare recipients trying to find employment through temp agencies to earn a little money. Yet it is unlikely that the agencies' client companies will hire those workers on a permanent basis.

The federal government's approach has also created more barriers to training. The changes and cuts to Unemployment Insurance, now Employment Insurance, have created a situation where only approximately 30% of workers are now eligible. These workers are forced into a situation whereby they must accept any job opportunity and not even consider training. Those who do pursue training must pay for it themselves, as companies do not want to invest in temporary workers. Ironically, one of the pre-requisites for training programs is EI eligibility; yet if 70% of workers are not even getting access to these benefits, they face a huge barrier to then access the training they need.

All the while, systemic racism and discrimination remain significant barriers in the workplace for new immigrants, refugees and people of colour. Many must work for temp agencies to obtain their "Canadian experience," and/or because the professional qualifications they acquired overseas are not recognized.

Temporary employment agencies play a clear role in maintaining workers in low-wage and precarious work. In 1999, TOFFE interviewed over 200 individuals in contingent jobs, and found that nearly 24% of them were temp agency workers. The percentage of new immigrants was highest among temp agency workers, and the majority were all earning less than $1,000 per month even though many were employed full-time.

Temporary agency workers who are active in TOFFE point to the ways in which temp agencies become traps for workers, making it difficult for them to access

full-time permanent employment. Temp agencies tend to perpetuate the myth that individuals move easily from temp positions into full-time work. However, these agencies often require both workers and client companies to sign contracts that prohibit the client company from hiring the worker on permanently without paying a substantial fee; if no fee is paid, workers are barred from employment by the client company for one year.

Nor do these arrangements provide fair processes to deal with complaints, poor supervision and discriminatory treatment. Many workers have told us that when they have gathered the courage to speak up about an issue, the client company has suddenly terminated their work due to so-called "lack of business." In these situations, the temp agency rarely advocates on their behalf, and there is no process for the worker to individually challenge the company. In fact, a worker who speaks out too often will simply not be called for assignments.

TOFFE has also heard numerous accounts of agencies using selection and placement processes that are in violation of human rights. We have heard about agencies that select workers who speak with "unaccented" English, that call only those without children, that place people from some ethno-racial groups but not others, or that have told workers that they were too old.

Another way in which contingent work is promoted is through corporate and government restructuring of sectors such as health care. We find that numerous government-run training courses are now streaming workers into homecare, for example. Yet many of the on-call homecare workers we have spoken to have had very little training on health and safety; they are not paid for their travel expenses or the time they spend travelling to and from the client's home, and are juggling a number of part-time jobs in order to make a decent living.

With few or no protection for workers, it becomes clear that government and corporate policies are directed at creating "flexible" labour for employers. And while in some parts of Europe, countries are moving to a

35-hour workweek and tight regulation of the temp industry, Ontario is moving to a 60-hour workweek, with basic employment standards declining at a rapid rate. This is what the new economy means for many of us.

In our survey last year, we asked workers what changes they wanted to see in their working conditions: 72% said they wanted more permanent, secure employment at a fair wage. They wanted stability, not "flexibility." This is the challenge facing us: how do we ensure that our vision of training services and programs meets the needs of workers and our own communities, instead of fulfilling the government and corporate agenda's need for flexible labour?

***Deena Ladd** has been working to improve wages and working conditions of low wage immigrant workers for the past decade. She has worked in the garment industry, and has worked with home-based workers, social service workers, sub-contracted out-workers and more recently with temporary agency workers, contract workers, multiple job holders and other contingent workers. Deena is the Coordinator of the new workers' based group, Toronto Organizing For Fair Employment (TOFFE).*

©2002 Toronto Training Board, all rights reserved.

Toronto Training Board logo designed by Dragan Djordjevic.

[Francais]

Web Design by BizNets.com

BEST COPY AVAILABLE

PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

Preparing ourselves for the new economy

Karen Lawson
Chair,
Smart Women in Technology

As Chair of Smart Women in Technology (SWIT), I have chosen to present a synthesis of the opinions of our membership to provide a general view of the changes happening in our economy. SWIT is a subcommittee of Smart Toronto that focuses on women's issues in Information Technology (IT); other subcommittees have been formed around different foci including E-commerce, the OnTarget Human Resources initiative and New Media. SWIT's members represent a diverse cross-section of the industry, connecting corporate, private, public, not-for-profit, community and government interests.

While the other presenters have delved into the immediate challenges of access, funding and other such aspects, I would like to look at the skills and attitudes we will need to meet the future. The term "new" is getting old, and at any rate seems to have been used mainly to generate product ideas and sales; in discussing the new economy, my personal opinion is that we must instead imagine a hybrid of old and new economies and technological arenas. I also believe in a two-pronged approach: influencing government and industry by presenting the issues, targeting key policies and initiatives, and offering proactive solutions; but more importantly, preparing ourselves, as well as our clients, with the necessary skills and mantras.

What might our world look like in the new economy?

BEST COPY AVAILABLE

There will be 3 C's to remember: Connectivity, Content and Commerce. Rapid technological change — in fact, constant change in all areas of our lives — will be the driving force. We will have access to E-enabled everything in the electronic marketplace, not to mention instant service, instant communication and interactive media. Self-service will include self-directed learning. Mobility and multimedia will be the tools we use to do our jobs and care for our homes. We will have telephones with browsers, wireless Internet, interactive television, authentication devices such as retinal scans, face, speech and hand geometry recognition... The labour market will belong to entrepreneurs and risk-takers, and to occasional, contractual or consultant workers. We will have opportunities for lifelong learning, the pursuit of excellence and — in my mind — happiness.

There are new challenges we will face in this world as well. Techno-savvy will become a must, as technology will play a major part in our lives and in any career that we choose. Technology will also fundamentally alter our habits. Interactivity via electronic devices, for instance, will change the way we communicate and network. The prevalence of instant services will lead people to expect that all services be provided at this speed. Technology creates certain advantages, but also disadvantages, as we can see in the new challenge of balancing work, home and leisure — technology infringes on our home and leisure time even as it allows us the convenience of the portable workspace.

Issues such as these will continue to crop up, yet the new economy provides women with a wealth of opportunities. True, the technology industry is still dominated by men, and women must still prove themselves in ways that men do not. But while men have traditionally operated a model of "command and control," the Internet undermines that model. There are no gender barriers in Internet space. In fact, the new technology demands a set of skills that complement women's natural affinities: organizing and multitasking with diligence, precision and reason, listening and

nurturing, collaborating. Moreover, women have more access to technology and the work force than generations past, as is evidenced by the increase in the number of women online and the number of women who own and operate their own businesses and companies.

We can be assured that we all have a base of generic skills that we can enhance and build upon. We must begin by recognizing the impermanence of jobs, and keep multiple career possibilities open: we must, like chameleons, master the art of change. We can achieve this and still be ourselves: in this way, we are constantly challenging ourselves to learn and grow. We must constantly scan the environment, analyze and assess risks and retool our skills set. The competitive market demands that the individual differentiate herself and make a "value proposition" for her knowledge, skills and expertise. A base in mathematics, sciences and technology is essential, but we must be generalists who can specialize as required; who also have the business acumen, communication, leadership and team-building skills and the imagination to adjust to a new situation. Strength and stamina are not what matter here, but brains. We need insight into the process of achieving a long-term goal. Throughout, we must remind ourselves that it is OK to be afraid when we are developing new models.

Take these four tips into consideration:

1. **Study wisely.**

Assess your skills set, and be flexible. Mathematics and sciences provide a strong base for your future learning; complement this with general knowledge and workplace skills. Set goals for yourself, and have a back-up plan. Understand your strengths and weaknesses, the factors that affect your decisions and priorities. Be confident, and embrace self-directed learning.

2. **Choose your career in an area of strong growth.**

Spend time researching your options and asking questions. Remember that jobs are now being created at a much faster rate.

3. **Find a mentor.**

Search for people who have attained what you aspire to, and who have the vision and ability to guide you through every stage of your career: it might be a teacher, a friend or even a neighbour. Find different mentors for the different experiences of your life. Heed their advice.

4. **Follow your vision.**

Own and direct your career: set short- and long-term personal and professional goals, and make your own decisions. Be certain of your dreams and be courageous; don't compromise your goals or your values. Take advantage of the opportunities technology provides. Remember that women who do well in business have a certain stubborn determination: you may be called driven, bookish or compulsive, but hold on to your convictions.

There are ways you can be part of the mechanism of change, and not of its aftermath. Become comfortable with technology: play on the Internet, go to the library or even to your child's school to get online. Create your own web page. Volunteer in a field that interests you, or seek out a co-op, work or summer placement. Use your connections and you will find opportunities for placements or apprenticeships, job shadowing or job sharing. Read: Wired World, Fast Forward, Fast Company, Business 2.0. Join an online club.

What is demanded of us in the new economy is a competitive, self-reliant yet team-oriented mindset. There are critical questions we need to address: How can we build an innovative curriculum that prepares us for this? How can we provide different ways of learning for different individuals? How can we ensure updated career materials and indicators for training and educational institutions, and guides and opportunities for those seeking learning?

While we do not yet understand the full implications of these questions, stakeholders are looking to the Greater Toronto Area to spearhead innovative responses. Business, labour and government must therefore work together, forming strategic alliances to enable the Toronto workforce to meet the demands of the marketplace. They must make a concerted effort to brainstorm, and to align themselves more closely in their goals and strategies.

In the meantime, however, we must ensure that we are ready for change: we are, after all, responsible for our own destiny. And so I offer a few final words of wisdom: above all, follow your natural affinities. Turn a passion into a career, something you can enjoy and excel at; if you do not enjoy what you do, it will not last. My mother always told me to stand up for what I believe in. I want to make a better world for my daughters: how about you?

***Karen Lawson**, currently with Bell Canada, has worked for Nortel Networks and Nynex Meridian Systems. She also operated her own technology consulting company where she consulted for various companies, including Motorola and Andersen Consulting. Her work has taken her to Canada, the United States, the Netherlands and Belgium. Karen is the Chair of Bell Canada's wOne (Women's Network for Technology and Leadership), Chair of SWIT (Smart Women in Technology) for Smart Toronto, Board Member of Smart Toronto and Advisory Board Member for Microskills Women's Technology Institute. Among numerous volunteer activities, Karen is actively involved in public relations and mentoring programs. She is the mother of two daughters and credits her own mother and her family for her strength and determination in life*

©2002 Toronto Training Board, all rights reserved.

Toronto Training Board logo designed by Dragan Djordjevic.

[Français]

Web Design by BizNets.com

BEST COPY AVAILABLE

PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

The Young and the Enterprising

Sandra Tam
Researcher,
Ontario Association of Youth Employment Centres

I am delighted to participate in this panel to focus attention on the issues facing young workers in the new economy. I would like to address some of the trends of youth employment and the possibilities the new economy holds for youth, particularly at-risk youth who may have lower levels of education and less access to resources. I will touch on youth self-employment, referring to the study done by the Ontario Association of Youth Employment Centres (OAYEC), The Young and the Enterprising,1 and on school-to-work transitions and the implications of the double cohort on work-bound youth.

About OAYEC

The Ontario Association of Youth Employment Centres is an umbrella organization of youth employment centres across Ontario. Member agencies provide access to career and job information for youth, counselling, workshops and work placements for young people. These youth, generally defined as 15 to 24 years of age and sometimes up to 29 years depending on the program criteria, are diverse in terms of their gender, race, ethnicity and class; they come from different types of families, have different education levels, work experience and so on. While it is useful to address general youth employment issues given their common struggles in participating in the labour market — their lack of work experience, for instance, or their over-exposure in service industry — we need to recognize the specific needs of certain sub-groups of the youth population. OAYEC plays a critical role in researching and raising awareness around youth employment issues: in all our work, we try to be mindful of this diversity and to articulate how different needs can be met in policy development and

BEST COPY AVAILABLE

program delivery.

The point has been made that the term "new economy" is a bit of a misnomer, given that it is not all that new. In the new economy as in the "old" one, there are no guarantees of decent jobs, and not everyone benefits equally. At OAYEC, we would like to see all young people have access to services that assist them in reaching their employment goals, and to jobs that are meaningful and earn them a fair wage. We want to ensure that the youth OAYEC agencies typically work with, who have less education, less money and less access to resources, don't get lost in cyberspace or fall through the crack of the digital divide.

Youth in the labour market

Allow me to begin by giving you a brief summary of what is happening in the youth labour market. We generally don't hear as much about youth unemployment these days as we did in the early 1990s when youth unemployment in Ontario, at its peak in 1993, was 17.5%. Since the late 1990s, unemployment has been declining (11.8% in 2000) and participation rates are rising (63% in 1998, 66% in 2000), indications that youth are feeling more optimistic about job opportunities. Youth are also staying in school longer and achieving higher levels of education than ever before. This is good news, since we know that jobs in the emerging knowledge-based economy demand more skills and higher qualifications; higher-educated youth will have an advantage.

These positive trends might lead us to believe that the problem of youth unemployment is behind us, and that youth will eventually find their way in the job market. And some of them do. But other indicators suggest that we still need to pay attention to youth. The process of moving from school to work, for instance, has become longer and more complex in recent years (the average length of transition having increased from 6 to 8 years from 1985 to 1998 in Canada). The proportion of Ontario youth with no work experience has increased from 7% in 1989 to 24% in 1998. Lack of work experience makes it more difficult to find work, which is partly why youth in their teens have a harder time finding work.

Declining unemployment rates also mask the fact that certain groups of youth experience higher rates of unemployment. Unemployment rates among visible minority youth and Aboriginal youth are generally higher, as indicated by the Ornstein report, Ethno-Racial Inequality in the City of Toronto.2 This examination of the 1996 Census for 89 ethno-racial

groups in terms of education, income and employment reveals that some youth groups — for example, youth of African or Caribbean descent — suffer from unemployment rates more than double the overall youth rate.

Youth unemployment also differs depending on the level of education: the lower the education level, the higher the unemployment rate. In 2000, the unemployment rate for youth with university degrees was 7%, compared to 17%, or more than double, for youth who did not complete high school. There will always be youth who are less technically or academically inclined: these are the youth we need to assist in reaching their work potential.

The Contingent Workers Project report3 also informs us that a disproportionately large number of contingent workers are youth. Youth tend to work in sales and services jobs, which are part-time, low paying and offer little opportunity for career advancement. This may be a good first job —everyone has to start somewhere — but for youth with family responsibilities or living on their own, contingent work is not enough. Like other workers, young workers want what Graham Lowe, a sociologist from the Canadian Policy Research Network, calls "quality work."4 Lowe defines quality work as work that provides a reasonable standard of living and economic security; work done in an environment that is healthy and safe, and supports a balanced life; work that encourages innovation based on workers' initiative and creativity; work that promotes trust among employers and workers, where workers are given opportunities to participate in decision-making and to use and develop their skills, knowledge and abilities. Lowe predicts that with lower unemployment rates, we will now be able to focus more on the quality of work.

Youth and self-employment

This concept of quality work was on our minds when OAYEC initiated a research project on youth self-employment. Youth self-employment was, and still is, quite popular as a solution to youth unemployment. Every now and again one still hears stories about teenage "Netrepreneur" millionaires: young, rich and free, and buying their BMWs before they're old enough to get their drivers' license. It was the summer of 1999, and the research assistants and myself were suspicious, and probably a bit envious, having struggled with our own under- and unemployment. We interviewed 47 young entrepreneurs who had started businesses in the information technology field, and yes, we did find some very contented young workers

who were financially successful. Mostly, however, we found youth who worked long and hard hours. One woman told us she'd sleep three or four hours a night, because her on-line magazine had to be updated daily and the Internet never shuts down. Eighty-eight percent of the participants made less than $35,000; visible minority women earned the least. More than half the participants supplemented their self-employment earnings with other sources of income. The workload and income was very sporadic for these workers, making planning family life difficult. Almost two-thirds of participants had not made plans for training, pensions or medial insurance, and were vulnerable to changes of circumstance such as an accident or illness.

For the most part, despite the long hours, relatively low pay and financial risk of self-employment, these youth would not go back to paid employment. But we realized that this particular group of youth were supported by a number of factors: they were well educated, often with post-secondary education; the majority lived with their parents; they had home offices, had no dependents or employees, and used their savings to start up their business. This is obviously not the situation for all youth.

This research also gave us the real scoop about IT jobs, and made us to question some of the assumptions we might have had about young people in this field. Not all computer jobs are plum positions with stock options, and, as one young women put it, "not all youth are born with keyboards at their fingertips."

All of this is not to say we would discount employment in the IT field or self-employment for youth: indeed, we agree with the Toronto Training Board's identified priority to develop Internet savvy across all groups and sectors. However, certain program and/or financial supports need to be in place before these options are feasible for a greater number of youth.

Telling the stories of these young entrepreneurs enabled us to create awareness of the real conditions under which self-employed youth work. Incidentally, while self-employment accounted for 75% of net job growth between 1990 and 1997, self-employment rates have decreased by 7% in 2000. Self-employment now accounts for 2.3million people, or 16% of the workforce, the lowest numbers in four years, which suggests that, given the option of paid versus self-employment, people will choose the former. The full report The Young and the Enterprising is available on OAYEC's website http://www.oayec.org/.

School to work transition: the double cohort dilemma

I'd like to now address the double cohort and its implications for youth entering the workforce. The double cohort refers to the double graduating class of 2003: both students from the newly revised four-year Ontario secondary school curriculum and the previous five-year curriculum will graduate at that time. The Ontario university and college sector and the media have emphasized the need to accommodate the increased number of students entering post-secondary education. The post-secondary education sector has prepared analyses calculating anticipated costs based on projected increases to enrolment. But far less attention has been given to youth who do not go directly to post-secondary education but choose instead to work, a group whose numbers will also increase with the double cohort. So the question is: what training and program options will there be for youth who go directly into the labour force?

Currently, we estimate that over 40,000 youth go straight from high school to work; just over half of those will be early school-leavers, or drop-outs, and will not have their high school diploma. The double cohort may mean twice this number, or 80,000 youth will be entering the labour market. The equation is not perfect, since the actual number will depend on the space available at colleges and universities, and the affordability of post-secondary education . We also do not know how the revised curriculum will affect the dropout rates, or whether some students will still need five, six or more years to complete a four-year curriculum. Although it is difficult to predict accurately, we know there will be some increase in the number of school-leavers, with or without high school diplomas, looking for work. We need to help them prepare for work in the new economy.

Working towards solutions

OAYEC member agencies have undertaken a number of initiatives to facilitate school-to-work transitions. Agencies that deliver Job Connect, a provincially-funded employment program geared towards youth, have developed partnerships with the Apprenticeship Branch of the Ontario Ministry of Training, Colleges and Universities to increase the number of youth entering skilled trades. The government and the community are looking at apprenticeships as a viable option for youth who do not take the university route, as employment prospects are positive, the demand is high, and the pay is good. The

Toronto Training Board noted in its Environmental Scan that there is a lack of an apprenticeship culture, that apprenticeship training doesn't share the status of post-secondary education, and that skilled trades lack the glamour factor of the high-tech jobs.5 There is still work to do around promoting apprenticeships.

I'd like to call on the governments and policy-makers to continue their support of youth employment programs and services, and to once again focus their attention on school-leavers in the face of the double cohort. The importance of intiatives such as the Squeegee Diversion program is clear. Particularly in Toronto, when we're in the midst of budget revisions and many social programs are at risk of being cut, it is critical that comprehensive youth employment initiatives that target youth with multiple barriers continue to be funded.

OAYEC agencies, local schools and school boards have been working together in different ways to introduce students to the employment resources in the community. Joint projects like the development of resource centres and workshops, and less formal relationships between counsellors at school and in the community, have been established for the purpose of information sharing. The double cohort issue gives us reason to build on these partnerships. We need to offer programs and services for youth that are holistic and integrated: this means working with governments, schools, employers and communities.

---

[1] Ontario Association of Youth Employment Centres, The Young and the Enterprising (Toronto: OAYEC, 2000).

[2] Michael Ornstein, Ethno-Racial Inequality in the City of Toronto: An analysis of the 1996 census (Toronto: Access and Equity Unit, City of Toronto, 2000).

[3] Contingent Workers' Project, Breaking the Myth of Flexible Work (Toronto:Contingent Workers' Project, 2000).

[4] Graham S. Lowe, The Quality of Work: a people-centred agenda (Toronto: Oxford University Press, 2000).

[5] Leela Viswanathan, *Toronto Training Board 2000-2001 Environmental Scan:Training in Toronto's "New" Economy* (Toronto:Toronto Training Board, 2000).

Sandra Tam *is a research coordinator with the Ontario Association of Youth Employment Centres, where she has conducted research on youth and self-employment and prepared a profile of youth employment issues in Ontario. As an employment counsellor at the YWCA, she executed workshops and counselled women, youth, immigrants and other unemployed individuals in their job search. Sandra is currently a member of the Community Editorial Board of the Toronto Star and the City of Toronto's Access and Equity Advisory Committee*

on the Status of Women. She has a Master of Social Work degree from the University of Toronto with a focus on women, work and social policy.

©2002 Toronto Training Board, all rights reserved.

Toronto Training Board logo designed by Dragan Djordjevic.

[Français]

Web Design by BizNets.com

BEST COPY AVAILABLE

HOME
BOARD MEMBERS
OUR SPONSORS
CURRENT ACTIVITIES
PUBLICATIONS
LINKS
FAQs
LOCAL TRAINING BOARDS
CONTACT US

CONTACT US

Toronto Training Board
890 Yonge Street, Suite 604
Toronto, Ontario, Canada M4W 3P4 [GET MAP]

Tel: 416-934-1653
Fax: 416-934-1654
TTY: 416-934-9286
Email: admin@ttb.on.ca

Staff

Greg Yarrow	Executive Director
Ellany T. Châtaigneau	Administration and Communications Officer
Sabita Ramlal	Labour Market Specialist

Feedback Form

Name: _____

Organization: _____

Mailing address: _____

Telephone: _____

Fax: _____

E-mail address: _____

Comments:

BEST COPY AVAILABLE

TORONTO TRAINING BOARD
COMMISSION DE FORMATION DE TORONTO

Page d'acceuil
Conseil d'administration
Nos commanditaires
Activités courantes
Publications
Liens
Foire aux questions(FAQ)
Commissions locales
Pour nous joindre

PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

Volume 1, numéro 3
La formation dans la « nouvelle » économie de Toronto

Introduction

L'Accès diminué : un rapport sur les services de formation et d'emploi pour les femmes ontariennes
Karen Lior

L'économie temporaire
Deena Ladd

Se préparer pour la nouvelle économie
Karen Lawson

Jeunes entrepreneurs
Sandra Tam

[Page d'acceuil] [Conseil d'administration] [Nos commanditaires] [Activités courantes]
[Publications] [Liens] [Foire aux questions (FAQ)] [Commissions locales]
[Pour nous joindre]

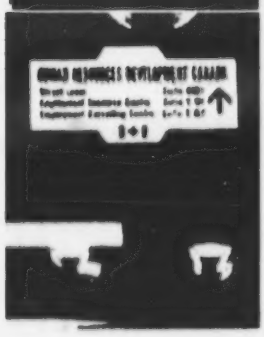
©2002 Toronto Training Board, tous droits réservés.

Logo a été conçu par Dragan Djordjevic

BEST COPY AVAILABLE

TORONTO TRAINING BOARD
COMMISSION DE FORMATION DE TORONTO

Page d'acceuil
Conseil d'administration
Nos commanditaires
Activités courantes
Publications
Liens
Foire aux questions(FAQ)
Commissions locales
Pour nous joindre



PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

Introduction

Qu'est-ce que « la nouvelle économie »?

Au forum sur la formation dans la « nouvelle » économie de Toronto, l'animatrice Leela Viswanathan présenta la définition classique : une économie fondée sur le savoir et les nouvelles technologies dans la production des biens de consommation et des autres rendements — de sorte que le savoir d'une personne est considéré comme un facteur déterminant de la productivité économique. Viswanathan était prompt à constater que cette définition n'était que le début d'une enquête complexe. La nouvelle économie existe-t-elle vraiment? Si oui, à qui l'avantage, et à qui le désavantage? Que veut dire ce terme pour le secteur privé, les syndicats, les éducateurs et les formateurs, et les groupes d'équité? En fin de compte, la nouvelle économie est-elle un concept qu'on prend au sérieux ou n'est-ce qu'un battage médiatique?[1]

Voilà quelques-unes des questions soulevées au forum qui a eu lieu le 6 mars, 2001 à l'hôtel de ville de Toronto, présenté par la Commission de formation de Toronto en partenariat avec les Advocates for Community-based Training and Education for Women (ACTEW) et Smart Women in Technology, un sous-groupe de Smart Toronto. Les quatre invitées étaient Karen Lior, directrice générale d'ACTEW, Deena Ladd, coordinatrice de Toronto Organizing For Fair Employment, Karen Lawson, présidente de Smart Women in Technology, et Sandra Tam, coordinatrice des recherches à l'Ontario Association of Youth Employment Centres. Les invitées ont remis en question l'effet polarisant des termes «nouveau» et

«ancien», ont concentré notre attention sur les enjeux d'accès, d'équité et des emplois durables, tout en accueillant les possibilités qu'offre un nouveau contexte socio-économique. Surtout, elles nous ont demandé de réfléchir sur la façon que les programmes et les services de formation pourraient créer un fondement éthique pour de nouveaux modèles de travail, et de choisir avec sagesse les valeurs que nous désirons prôner.

La Commission de formation de Toronto tient à remercier l'animatrice et les invitées du forum sur la formation dans la «nouvelle» économie de Toronto. Nous espérons que vous serez stimulé par leurs réflexions, leurs arguments et leurs idées dans ce numéro de la Collection Perspectives communautaires.

---

[1] *Leela Viswanathan, «Training in Toronto's "New" Economy» Training in Toronto's "New" Economy, Toronto Training Board Toronto, 6 mars, 2001.*

[Page d'acceuil] [Conseil d'administration] [Nos commanditaires] [Activités courantes]
[Publications] [Liens] [Foire aux questions (FAQ)] [Commissions locales]
[Pour nous joindre]

©2002 Toronto Training Board, tous droits réservés.

Logo a été conçu par Dragan Djordjevic

BEST COPY AVAILABLE

TORONTO TRAINING BOARD
COMMISSION DE FORMATION DE TORONTO

Page d'acceuil
Conseil d'administration
Nos commanditaires
Activités courantes
Publications
Liens
Foire aux questions(FAQ)
Commissions locales
Pour nous joindre

PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

L'Acces diminué : Un rapport sur les services de formation et d'emploi pour les femmes ontariennes

Karen Lior
Directrice générale,
Advocates for Community-based Training and Education for Women

La base de ma présentation à ce forum est un rapport publié et distribué par les Advocates for Community-based Training and Education for Women, intitulé Access Diminished, A Report on Women's Training and Employment Services in Ontario[1]. Le contexte de ce rapport a été formé par les retombées de la Loi sur l'assurance-emploi de 1996, qui a remplacé le système d'assurance-chômage. La loi spécifie qu'après juillet 1999, le gouvernement fédéral n'achèterait plus des places de formation dans les programmes, et que la plupart de ceux admissibles à la formation par l'entremise des prestations d'assurance-emploi seraient servis par l'entremise d'un genre d'arrangement de bon ou du paiement des frais de scolarité. De plus, le gouvernement fédéral a offert de «transférer» la responsabilité de la formation aux provinces ou aux territoires, ce qui signifiait en effet qu'il abdiquait sa responsabilité en ce qui concerne cette question. En conséquence, des ententes sur le développement du marché du travail ont été signées dans toutes les provinces et dans tous les territoires, sauf l'Ontario. Ces accords prennent diverses formes : en Alberta, par exemple, la dévolution est complète; dans d'autres provinces, des alliances stratégiques ou des systèmes de gestion coopérative, comme celui de la Colombie-Britannique, ont été mis sur pied.

La cessation de l'achat fédéral des places, conjuguée avec l'absence d'une entente sur le développement du marché du travail en Ontario, a entraîné le morcellement des services. Il n'y a pas assez de coordination entre les gouvernements de la province et du pays pour établir un système unifié, et les clients

BEST COPY AVAILABLE

qui ont le plus besoin des services sont donc souvent incapables d'avoir accès aux services d'emploi et de formation.

Dans le processus de recherche qui a mené à la publication d'Access Diminished, ACTEW a organisé et dirigé trois groupes de discussion, à Toronto, à Windsor et à Ottawa. ACTEW a aussi rencontré les participants à la conférence du Congrès canadien des possibilités d'apprentissage pour les femmes en mars 2000 et les représentantes des femmes des commissions locales. Nous avons aussi analysé les statistiques du marché du travail et consulté la recherche connexe, tel le rapport publié par la Commission de formation de Toronto sur la mise en œuvre du programme de prestation d'emploi pour l'amélioration des compétences (PEAC).[2]

Nous avons constaté que le nombre de programmes pour les femmes qui reçoivent des prestations d'assurance-emploi est malheureusement limité : la plupart des programmes et des services ne comprennent pas la formation, et les critères d'admissibilité pour les programmes existants sont restrictifs. C'est bien simple : le système néglige beaucoup des clientes qui se tournent vers les programmes et les agences membres d'ACTEW. Il y a encore moins de programmes pour les femmes qui ne reçoivent aucun soutien de revenu, et de plus en plus, ce sont ces femmes qui ont le plus besoin des services. Il est particulièrement difficile pour les immigrantes et les réfugiées d'obtenir des services d'emploi. Quant au programme de la PEAC, il ne subventionne pas les changements de carrière qui permettraient l'exploration des carrières dans le domaine de la nouvelle technologie.

Un an plus tard, nous avons commencé une deuxième phase de recherche et avons organisé des séances de groupes de discussion à Peterborough, Newmarket et la région de York et Halton-Peel-Dufferin. Encore une fois, on nous a mentionné des cas semblables : des femmes incapables d'avoir accès aux services soit à cause des limitations de transport; du manque de services de soutien tels la garde d'enfants ou les soins aux aînés, du besoin de services mieux intégrés et plus holistiques, et d'attentes plus réalistes des programmes, évaluées par les besoins de la cliente plutôt que par l'emploi. Nous avons appris que très peu d'agences peuvent actuellement déclarer légitimement qu'elles offrent une formation ou la revalorisation des compétences. Au lieu de cela, dans la majorité des agences, on parle de programmes qui visent l'alphabétisation informatique, la familiarité avec les ordinateurs, les services d'aptitude au travail, l'introduction à l'Internet, la soumission en ligne des

curriculum vitae, etc. Les quelques agences qui peuvent encore offrir une formation ont des programmes sur le chantier pour les stagiaires, comme par exemple le programme de publipostage direct du Working Skills Centre. Ce programme forme les femmes pour le travail sur les machines de publipostage direct, et se qualifie donc comme une formation de compétences. C'est un programme merveilleux pour les immigrantes et les nouvelles arrivées.

On retrouvait les mêmes inquiétudes dans la région de Newmarket et de York, où le manque de services et de programmes de soutien complique la situation. Le transport dans cette région est cher, à moins que l'on habite près des routes est-ouest. L'engagement de temps nécessaire à la formation n'est pas adaptable aux besoins des mères qui élèvent seules leurs enfants, et pour toutes les mères, le manque de services de garderie souples mène nombre d'entre elles à rester chez elles, où elles deviennent encore plus isolées.

Notre recherche dans cette région souligne la complexité de la vie des femmes et le besoin urgent de services d'appui. Les participantes aux groupes de discussion nous ont dit que les problèmes des femmes sont inséparables des problèmes des enfants — la pauvreté des enfants, par exemple, est reliée à la pauvreté de leurs parents — et les problèmes des enfants comme ceux des femmes sont souvent invisibles. On nous a aussi rappelé le besoin de programmes à long terme pour les populations difficiles à servir. Les problèmes d'adaptation linguistique et culturelle constituent des obstacles pour les nouveaux arrivés, et il n'y a toujours pas d'approche systématique de reconnaissance des acquis.

Tout cela soulève des questions importantes à propos de la nouvelle économie. Qui englobe-t-elle? Quelles en sont les conséquences? Si les conséquences sont le travail à temps partiel, mal payé, au niveau d'entrée, sans avantages sociaux, quelles sont les implications morales de former les femmes pour ce genre de travail?

Le milieu des affaires ne s'est pas engagé à jouer un rôle actif dans la formation, et ne s'est pas chargé non plus de beaucoup de responsabilité dans la communauté générale. Il y a quelques entreprises qui offrent des services intégrés ou même des programmes mobiles pour les gens qui n'ont pas accès au transport. Mais la majorité des programmes demeurent inaccessibles, comme nous le voyons à York. La région de York est profondément fragmentée,

avec neuf municipalités et une diversité de langues, de cultures et de régions démographiques (banlieues, régions rurales et urbaines). Malgré une augmentation de la population, le financement de la région reste comparativement insuffisant. Il y a un besoin urgent de réunir plus de groupes autour de la table pour négocier les priorités des programmes et des services, et pour prôner et se faire champion de ces priorités. Nous devons nous rappeler aussi que les petites communautés sont mieux en mesure de produire et de veiller au développement des chefs de file.

Nous devons élaborer des modèles innovateurs pour profiter de la «nouvelle économie». Certaines entreprises ont établi des service de garderie sur le chantier, une mesure qui permet d'économiser de l'argent et qui créé un milieu de travail meilleur. D'autres innovations comprennent des programmes qui offrent des services aux mères et aux enfants pour qu'ils puissent y participer simultanément. ACTEW espère élaborer des modèles des «meilleures pratiques» pour les ateliers, en les organisant «sur les lieux», dans le milieu de travail. Nous demandons aussi des services de soutien dans toutes nos propositions de financement que nous présentons, une stratégie pour indiquer la nécessité de ces services.

En développant des stratégies pour la formation et l'emploi dans la nouvelle économie, nous devons reconnaître que les gens avec qui nous travaillons veulent et peuvent participer, et en fait, qu'ils participent à la formation en nombres étonnant (reportez-vous au travail du New Approaches to Lifelong Learning Network à l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario)[3]. La pénurie de compétences est le résultat d'un manque d'approches innovatrices à la formation pour combler les lacunes. Finalement, nous devons reconnaître que les femmes avancent dans des carrières dans les nouvelles technologies, mais pas nécessairement par les voies traditionnelles d'accès comme les sciences ou les mathématiques. Des alternatives doivent être conçues pour les aider tandis qu'elles se frayent leur propre chemin.

---

[1] *Advocates for Community-based Training and Education for Women, Access Diminished: A Report on Women's Training and Employment Services in Ontario, Toronto, ACTEW, juin 2000.*

[2] *Leela Viswanathan, Mise en œuvre du programme de prestation d'emploi pour l'amélioration des compétences: examen préliminaire, Toronto, Commission de formation de Toronto, 2000.*

[3] *Visitez le site Web de la New Approaches to lifelong Learning*

Network, au http://www.nall.ca/.

***Karen Lior** est directrice générale des Advocates for Community-based Training and Education for Women (ACTEW). Elle est une activiste communautaire et la première représentante des femmes de la Commission de formation de Toronto. Elle a collaboré à l'écriture de «Shopping for Training», un article publié dans Les Cahiers de la femme, hiver 1998.*

[Page d'acceuil] [Conseil d'administration] [Nos commanditaires] [Activités courantes]
[Publications] [Liens] [Foire aux questions (FAQ)] [Commissions locales]
[Pour nous joindre]

©2002 Toronto Training Board, tous droits réservés.

Logo a été conçu par Dragan Djordjevic

BEST COPY AVAILABLE

TORONTO TRAINING BOARD
COMMISSION DE FORMATION DE TORONTO

Page d'acceuil
Conseil d'administration
Nos commanditaires
Activités courantes
Publications
Liens
Foire aux questions(FAQ)
Commissions locales
Pour nous joindre

PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

L'économie temporaire

Deena Ladd
Coordinatrice,
Toronto Organizing For Fair Employment

Lors d'une édition récente de counterSpin, un forum sur les questions d'actualité diffusé à l'émission Newsworld du réseau anglais de Radio-Canada, le thème était la nouvelle économie et le nouveau monde du travail. Un des invités a proposé que nous abandonnons nos idées traditionnelles sur les relations entre les employés, leurs employeurs et leurs lieux de travail. Il soutenait que les travailleurs ont toute liberté d'action et qu'ils devraient négocier des contrats individuels avec leurs employeurs. Ceux qui ont les compétences nécessaires survivront dans ce nouveau système; quant à ceux qui ne les ont pas — eh bien, tant pis!

Voilà le message envahissant que nous envoient les médias et d'autres institutions : que dans cette économie soi-disant «nouvelle», les travailleurs bénéficieront d'une flexibilité inespérée. On nous dit que nous pourrons retourner à l'école, revaloriser nos compétences et nos métiers avec une formation au moment voulu, passer autant de temps avec nos familles qu'au travail, et profiter de tout le temps libre que nous avons toujours voulu. Enfin, on nous dit que les travailleurs partout accueillent ces défis et ces occasions à bras ouverts.

Il y a un certain nombre de mythes en jeu ici. La généralisation veut que les conditions de travail d'un mince segment de travailleurs, de consultants et de pigistes très bien payés dans le secteur de la technologie de l'information (TI) s'applique à toute une gamme de travailleurs dans ce secteur. Mais en tant que la coordinatrice du nouvel organisme pour les travailleurs, Toronto Organizing For Fair Employment (TOFFE), je peux affirmer que pour la plupart d'entre nous, cette flexibilité ne se manifeste pas dans nos vies. Prenons l'exemple des centres d'appels, qui

constituent aujourd'hui un des secteurs les plus importants qui s'accroît rapidement. Dans un centre d'appel que nous connaissons, les travailleurs téléphonent chaque matin pour apprendre leur période de travail pour ce jour-là. Travailleront-ils de seize, dix-huit ou vingt heures à minuit? Ils ne le sauront pas avant le jour même, mais ils doivent attendre l'appel à côté du téléphone. Toujours être disponible, sans jamais savoir d'avance le déroulement de sa journée, quoi faire pour la garde des enfants, et tout cela pour un poste de quatre heures — seulement vingt heures par semaine — cela n'est pas l'idéal de la flexibilité.

«Permatemp» est le terme courant qui sert à décrire une personne qui travaille pendant des années comme employée temporaire dans une même compagnie, sans recevoir de prestations, de pension et d'autres petits avantages. Les «permatemps» de Microsoft à Washington se sont organisés pour traduire la compagnie en cour, ce qui leur a enfin permit d'être reconnus comme entrepreneurs dépendants; ils avaient été des «permatemps» depuis trois à quatre ans. Mais de tels arrangements comportent une tendance très répandue : il y a un certain nombre de compagnies de TI bien connues à Toronto qui ont de plus en plus recours à un grand nombre de «permatemps» et d'entrepreneurs. La réalité dans la nouvelle économie, c'est un monde de travail temporaire et d'entreprise, en disponibilité, à temps partiel et intermittent.

La création de ces conditions a été favorisée par des sociétés qui ont rejeté le coût des affaires sur les travailleurs. Beaucoup de travailleurs ont été incorrectement classifiés comme travailleurs à leur propre compte, et paient pour leur propre assurance, leurs avantages sociaux, leur matériel, l'utilisation de leur propre véhicule, et ainsi de suite. Un exemple typique est celui des travailleurs du Toronto Star. La société traitait ses livreurs de journaux comme des travailleurs indépendants : ceux-ci, comme les travailleurs de Microsoft, se sont organisés en syndicat et ont récemment gagné leur procès pour être considérés comme entrepreneurs dépendants.

En attendant, les politiques gouvernementales continuent à promouvoir des conditions de travail précaires. La loi 147, que le gouvernement ontarien a réussi à faire voter juste avant la Noël 2000, permet maintenant aux employeurs de «négocier»avec leurs employés une semaine de travail de 60 heures, des vacances une journée à la fois et des heures supplémentaires calculées sur quatre semaines (qui doivent s'accumuler à 176 heures avant d'être rémunérées). Le gouvernement justifie cela avec l'argument que les employés doivent donner leur

consentement à leur employeur par écrit. Ici encore, nous voyons que la promotion d'une situation où les travailleurs sont obligés de négocier leur relation d'emploi individuellement. Où est la discussion de l'écart entre le pouvoir de l'employeur et celui de l'employé?

Une autre politique gouvernementale qui affecte ce scénario sont les coupures de 22 % dans l'aide sociale. Il est impossible de subsister avec cette somme, mais le gouvernement propose simplement que les bénéficiaires de l'aide sociale regagnent ces 22 % en travaillant. On peut maintenant trouver bon nombre de bénéficiaires en quête d'emploi dans les agences d'emploi temporaires pour gagner un peu d'argent. Mais il est fort improbable que les compagnies clientes des agences embaucheront ces travailleurs en permanence.

L'approche du gouvernement fédéral a crée encore plus d'obstacles à la formation. Les changements et les coupures à l'assurance-chômage, maintenant appelé assurance-emploi, ont créé une situation où seulement à peu près 30 % des travailleurs sont maintenant admissibles. Ils doivent accepter n'importe quelle occasion d'emploi sans même songer à la formation. Ceux qui poursuivent une formation doivent souvent la subventionner eux-mêmes, puisque les compagnies ne s'intéressent pas à investir dans les travailleurs temporaires.

En attendant, le racisme et la discrimination systémique demeurent des obstacles insurmontables dans le lieu de travail pour beaucoup de nouveaux immigrants, de réfugiés et de minorités visibles. Le travail temporaire est souvent nécessaire pour obtenir leur «expérience canadienne», ou parce que leurs qualifications professionnelles étrangères ne sont pas admissibles au Canada.

Les agence d'emploi temporaire jouent un rôle évident pour maintenir les travailleurs dans des emplois précaires et mal rémunérés. En 1999, TOFFE a mené des entrevues avec plus de 200 personnes dans des emplois auxiliaires, et a constaté que près de 24 % d'entre eux étaient des travailleurs temporaires. Le pourcentage de nouveaux immigrants était plus élevé dans ce groupe, et la majorité des travailleurs gagnaient moins de 1 000 $ par mois, bien qu'ils soient employés à plein temps.

Les travailleurs temporaires qui sont des membres actifs de TOFFE remarquent les façons par lesquelles les agences temporaires coincent les travailleurs, en créant des obstacles à l'accès à l'emploi permanent à plein temps. Les agences temporaires ont tendance à

perpétuer le mythe que les individus peuvent passer facilement d'un poste temporaire au travail à plein temps. Mais de nombreuses agences temporaires exigent que les travailleurs comme les compagnies clientes signent des contrats qui empêchent la compagnie cliente d'embaucher le travailleur en permanence sans payer des frais considérable; sinon, les travailleurs sont exclus de l'emploi par la compagnie cliente pour un an.

De plus, ces arrangements n'établissent pas un processus juste pour donner suite aux plaintes, aux problèmes de supervision inadéquate ou au traitement discriminatoire. Beaucoup de travailleurs nous ont dit que lorsqu'ils ont pris leur courage à deux mains pour parler franchement à propos d'un problème, la compagnie cliente a mis fin à leur travail à cause d'un prétendu «manque d'affaires». Dans ces situations, une agence temporaire plaide rarement la cause du travailleur, et il n'y a aucun processus par lequel le travailleur peut contester l'entreprise. En fait, un travailleur qui dit trop souvent ce qu'il pense ne sera tout simplement pas appelé pour des contrats.

TOFFE a aussi reçu plusieurs rapports que certaines agences se servent d'un processus de sélection et de placement qui viole les droits de la personne. Nous avons entendu parler d'agences qui choisissent des travailleurs qui parlent un anglais «sans accent», qui appellent seulement ceux qui n'ont pas d'enfants, qui placent des personnes de certains groupes raciaux mais pas d'autres, ou qui ont dit aux travailleurs qu'ils étaient trop vieux.

Une autre façon par laquelle on fait la promotion du travail auxiliaire, c'est la restructuration par les entreprises et le gouvernement de certains secteurs, comme par exemple les soins de santé. Nous constatons maintenant que de nombreux cours de formation offertes par le gouvernement aiguillent les travailleurs vers les soins à domicile. Mais on ne rembourse pas aux infirmiers à domicile leurs frais de transport, le temps qu'ils passent pour se rendre chez le client et en revenir; de plus, ils n'ont que très peu de formation en santé et en sécurité, et ils jonglent avec plusieurs emplois à temps partiel pour pouvoir vivre raisonnablement bien.

Avec peu ou pas de processus pour protéger les travailleurs, il est évident que les politiques des gouvernements et des entreprises tiennent à créer une main-d'œuvre souple pour les employeurs. Tandis que dans certaines partie de l'Europe, les pays se dirigent vers une semaine de travail de 35 heures et une réglementation de l'industrie temporaire, l'Ontario se dirige vers une semaine de travail de 60 heures, et les

normes d'emploi de base baissent rapidement. Voici ce que la nouvelle économie signifie pour beaucoup d'entre nous.

Dans notre enquête l'année dernière, nous avons demandé aux travailleurs quels changements ils voulaient voir apporter à leurs conditions de travail. Soixante-douze pour cent nous ont dit qu'ils voulaient un emploi permanent, plus sûr et justement rémunéré. Ils voulaient la stabilité, et non la flexibilité. Voici le défi auquel nous faisons face. Comment assurer que notre vision des programmes et des services de formation répond aux besoins des travailleurs et de nos communautés — au lieu de satisfaire le besoin des gouvernements et des entreprises pour une main-d'œuvre plus souple?

Deena Ladd *travaille depuis dix ans à améliorer les salaires et les conditions de travail des travailleurs immigrants. Elle a travaillé dans l'industrie des vêtements, et s'est engagé dans les causes des travailleurs à domicile, des techniciens en assistance sociale, des sous-traitants, et dernièrement, des travailleurs des agences temporaires, des entrepreneurs, des travailleurs qui ont un cumul d'emplois et d'autres auxiliaires. Deena est la coordinatrice d'un nouvel organisme dédié aux travailleurs, Toronto Organizing For Fair Employment (TOFFE).*

[Page d'acceuil] [Conseil d'administration] [Nos commanditaires] [Activités courantes]
[Publications] [Liens] [Foire aux questions (FAQ)] [Commissions locales]
[Pour nous joindre]

©2002 Toronto Training Board, tous droits réservés.

Logo a été conçu par Dragan Djordjevic

BEST COPY AVAILABLE

TORONTO TRAINING BOARD
COMMISSION DE FORMATION DE TORONTO

Page d'accueil
Conseil d'administration
Nos commanditaires
Activités courantes
Publications
Liens
Foire aux questions(FAQ)
Commissions locales
Pour nous joindre

PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

Se préparer pour la nouvelle économie

Karen Lawson
Présidente,
Smart Women in Technology

En tant que présidente de Smart Women in Technology (SWIT), j'ai choisi de présenter une synthèse des opinions de nos membres, afin de donner une perspective plus générale des changements qui se produisent dans notre économie. SWIT est un sous-comité de Smart Toronto qui se concentre sur les questions des femmes dans les technologies de l'information (TI); d'autres sous-comités ont été formés autour de divers centres d'intérêt, notamment le commerce électronique, l'initiative des ressources humaines OnTarget et les nouveaux médias. Les membres de SWIT représentent un échantillon divers de l'industrie et rassemblent les intérêts des entreprises privées, publiques, à but non lucratif, communautaires et gouvernementales.

Tandis que les autres invitées ont examiné les défis immédiats que présentent l'accès, le financement et d'autres aspects semblables, j'aimerais imaginer l'avenir et proposer les compétences et les attitudes qui seront nécessaires pour aller à la rencontre de l'avenir. Le terme «nouveau» vieillit, et de toute façon a surtout été utilisé pour susciter des idées et des ventes; en discutant de la nouvelle économie, mon opinion personnelle est que nous devons plutôt imaginer un hybride des anciennes et des nouvelles économies et arènes technologiques. Je crois aussi qu'il faut une attaque sur deux fronts : influencer le gouvernement et l'industrie en identifiant les problèmes, en cernant les politiques et les initiatives clés et en offrant des solutions dynamiques; mais surtout, en se préparant, et en préparant nos clients, avec les compétences et les mantras nécessaires.

À quoi pourrait ressembler notre monde dans la nouvelle économie? Les trois thèmes principaux seront

la conjonction, le contenu et le commerce. Le changement technologique rapide — en fait, le changement constant dans tous les domaines de nos vies — sera la force agissante. Nous aurons accès à tout ce qui est réalisable électroniquement sur le marché électronique, sans parler du service et de la communication instantanés et des médias interactifs. Le libre service comprendra la formation auto-dirigée. La mobilité et le multimédia seront les outils pour notre travail et l'entretien de notre maison. Nous aurons des téléphones avec des navigateurs Web, l'Internet nomade, la télévision interactive, les dispositifs d'authentication comme la scanographie de la rétine, la reconnaissance vocale et du visage ou par la géométrie de la main... Le marché du travail appartiendra aux entrepreneurs et aux fonceurs, aux travailleurs intermittents et contractuels ou aux consultants. Nous aurons des occasions pour la formation étalée sur toute une vie, la recherche de l'excellence, et — dans mon esprit — le bonheur.

Il y aura, bien sûr, de nouveaux défis dans ce monde. Le savoir-faire technologique devient essentiel, puisque la technologie jouera un rôle important dans nos vies et dans n'importe quelle carrière que nous choisissons. Mais nous devons être conscients du fait que la technologie transformera radicalement nos habitudes. L'interactivité par l'entremise des dispositifs électroniques, par exemple, changera la façon dont nous communiquons et dont nous tissons nos réseaux de relations. La prolifération des services instantanés semble promettre que tous les services seront fournis à cette vitesse. La technologie crée certains avantages mais aussi des inconvénients, comme nous le voyons dans le défi d'équilibrer la vie de travail, de famille et de loisir — la technologie empiète sur notre temps en famille et de loisir en même temps qu'elle nous offre la commodité du lieu de travail portatif.

Ces problèmes continueront à surgir, mais la nouvelle économie fournit aux femmes une abondance d'occasions. Il est vrai que l'industrie de la technologie est toujours dominée par les hommes, et que les femmes doivent encore faire leurs preuves plus que les hommes. Mais tandis que les hommes exécutent traditionnellement un modèle de commandement et de contrôle, l'Internet sape ce modèle. Il n'y a pas de barrières de sexe dans l'espace de l'Internet. En fait, les nouvelles technologies requièrent un ensemble de compétences qui complètent les attirances naturelles des femmes : l'organisation et le traitement multitâches avec diligence, précision et raison, l'écoute et l'entretien, la collaboration. De plus, les femmes ont plus d'accès à la technologie et à la main-d'œuvre que les générations précédentes, comme l'atteste l'augmentation du nombre de femmes en ligne ou qui

sont propriétaires ou directrices de leur propre entreprise.

Nous pouvons nous assurer que nous avons tous une base générique de compétences que nous pouvons améliorer et développer. Nous devons commencer en reconnaissant l'impermanence des emplois, et retenir plusieurs possibilités de carrière: comme des caméléons, nous devons maîtriser l'art du changement. Nous pouvons atteindre ce but tout en étant nous-mêmes : ainsi, nous relevons le défi d'apprendre et de grandir. Nous devons continuer d'analyser le marché, d'évaluer les risques et rééquipper notre ensemble de compétences. Le marché compétitif requiert qu'une personne se mette à part et qu'elle fasse une proposition sur la valeur de ses connaissances, de ses compétences et de son expertise. Des connaissances de base en mathématiques, en sciences et en technologies sont essentielles, mais nous devons aussi être des généralistes qui peuvent se spécialiser selon les besoins, et qui ont le sens des affaires, les compétences de communication, de commandement et de groupe d'apprentissage collectif, et l'imagination de s'adapter à de nouvelles situations. La force et l'endurance n'y sont pour rien ici; c'est l'intelligence qui compte. Nous avons besoin d'un aperçu du processus visant à atteindre un but à long terme. Tout au long, il faut se rappeler que nous avons le droit d'être timides quand nous développons de nouveaux modèles.

Tenez compte de ces quatre conseils :

1. Étudiez avec sagesse.

Évaluez votre ensemble de compétences et soyez souple. Les mathématiques et les sciences fournissent une base solide pour votre apprentissage futur; complétez-les avec des connaissances générales et des compétences pour le milieu de travail. Établissez des objectifs pour vous-même, et ayez un plan de secours. Connaissez vos forces et vos faiblesses, les facteurs qui influent sur vos décisions et vos priorités. Ayez confiance en vous-même, et impliquez-vous dans la formation auto-dirigée.

2. Choisissez votre carrière dans un domaine à forte croissance.

Passez du temps à rechercher vos choix et à poser des questions. Rappelez-vous que les emplois sont maintenant créés à un rythme bien plus rapide qu'auparavant.

3. Trouvez un mentor.

Cherchez des gens qui ont atteint ce que vous ambitionnez, et qui ont la sagacité et l'habileté pour vous guider à travers chaque stade de votre carrière : cette personne pourrait être une professeure, une amie ou même une voisine. Trouvez différents mentors pour les différentes expériences de votre vie. Tenez compte de leurs conseils.

4. Poursuivez votre vision.

Assumez la charge de votre carrière et dirigez-là : établissez des objectifs à court et à long terme, personnels tant que professionnels, et prenez vos propres décisions. Soyez sûre de vos rêves, et soyez courageuse; ne compromettez pas vos objectifs ou vos valeurs. Profitez des occasions que fournit la technologie. Souvenez-vous que les femmes qui réussissent dans le monde des affaires ont une certaine détermination têtue : on vous nommera peut-être obsédée, studieuse ou compulsive, mais accrochez-vous à vos convictions.

Il est possible de faire partie du mécanisme du changement et non de ses conséquences. Mettez-vous à l'aise avec la technologie : jouez sur l'Internet, allez à la bibliothèque ou même à l'école de votre enfant pour vous brancher. Créez votre propre page web. Faites du bénévolat dans un domaine qui vous intéresse, ou dénichez un programme d'enseignement coopératif, un stage de travail ou un stage d'été. Profitez de vos relations et vous trouverez des occasions de stage, d'apprentissage et d'observation. Lisez : Wired World, Fast Forward, Fast Company, Business 2.0. Participez à un forum virtuel.

Ce qui est exigé de nous dans la nouvelle économie, c'est un esprit compétitif, indépendant mais tout de même orienté vers l'équipe. Nous devons aborder des questions essentielles: Comment bâtir un programme innovateur qui nous prépare pour cette économie? Comment fournir des méthodes d'apprentissage différentes pour des personnes différentes? Comment assurer de la documentation et des indicateurs à jour relatifs aux carrières pour les institutions de formation et d'éducation, et des guides et des perspectives d'avenir pour ceux et celles qui cherchent à apprendre?

Même si nous ne savons pas toutes les implications de ces questions, les parties prenantes comptent sur l'initiative et l'innovation de la grande région de Toronto. Le secteur privé, les syndicats et les gouvernements doivent donc travailler ensemble, former des alliances stratégiques pour permettre à la

main-d'œuvre de Toronto de répondre aux exigences du marché. Ils doivent faire un sérieux effort pour une séance de «remue-méninges» et pour s'aligner plus étroitement sur leurs buts et leurs stratégies.

Mais en attendant, nous devons nous assurer que nous sommes prêtes pour le changement : après tout, nous sommes responsables de notre propre destin. Je vous offre donc quelques derniers conseils. Surtout, suivez vos affinités naturelles. Faites de votre passion une carrière, qui vous fait plaisir et dans laquelle vous excellez; si vous n'aimez pas votre travail, il ne durera pas. Ma mère m'a toujours conseillé de défendre mes convictions. Je veux créer un monde meilleur pour mes filles : et vous?

***Karen Lawson**, présentement avec Bell Canada, a travaillé pour Nortel Networks et Nynex Meridian Systems. Elle a aussi géré sa propre entreprise de conseil technologique; parmi ses clients, elle compte Motorola et Andersen Consulting. Elle a travaillé au Canada, aux États-Unis, aux Pays-Bas et en Belgique. Karen est présidente de l'initiative de Bell Canada, wOne (Women's Network for Technology and Leadership), et de SWIT (Smart Women in Technology) à Smart Toronto; elle est aussi membre du conseil d'administration de Smart Toronto et fait partie du comité consultatif du Microskills Women's Technology Institute. Parmi de nombreuses activités bénévoles, Karen s'engage dans des programmes de relations publiques et de mentorat. Elle est mère de deux filles et tient sa force et sa détermination dans la vie de sa propre mère et de sa famille.*

[Page d'acceuil] [Conseil d'administration] [Nos commanditaires] [Activités courantes]
[Publications] [Liens] [Foire aux questions (FAQ)] [Commissions locales]
[Pour nous joindre]

©2002 Toronto Training Board, tous droits réservés.

Logo a été conçu par Dragan Djordjevic

BEST COPY AVAILABLE

TORONTO TRAINING BOARD
COMMISSION DE FORMATION DE TORONTO

Page d'acceuil
Conseil d'administration
Nos commanditaires
Activités courantes
Publications
Liens
Foire aux questions(FAQ)
Commissions locales
Pour nous joindre

PUBLICATIONS

Community Perspectives Series
Collection Perspectives Communautaires

Jeunes entrepreneurs

Sandra Tam
Recherchiste,
Ontario Association of Youth Employment Centres

Je suis heureuse de participer à ce forum et d'éveiller votre intérêt pour les enjeux des jeunes travailleurs dans la nouvelle économie. J'aimerais aborder les tendances relatives à l'emploi des jeunes et les possibilités d'emploi qu'offre la nouvelle économie, surtout en ce qui concerne les jeunes vulnérables — ceux qui ont des niveaux plus bas d'éducation et qui ont moins accès aux ressources. Je toucherai à la question de l'auto-emploi des jeunes, en me rapportant à l'étude de l'Ontario Association of Youth Employment Centres, The Young and the Enterprising1; je toucherai aussi à la question de la transition de l'école au travail et les répercussions de la double cohorte sur les jeunes sur la voie d'un emploi.

OAYEC

L'Ontario Association of Youth Employment Centres (OAYEC) est un organisme qui rassemble les centres d'emploi des jeunes de tout l'Ontario. Les agences membres fournissent aux jeunes l'accès à l'information sur les carrières et l'emploi, des services de conseils, des ateliers et des placements au travail. Ces jeunes — dont l'âge varie en général de 15 à 24 ans mais atteint parfois 29 ans, suivant les critères du programme — sont divers quant à leur sexe, leur milieu ethnique et racial ou leur classe; ils proviennent de familles différentes, ont des niveaux d'éducation et d'expérience de travail divers, et ainsi de suite. Bien qu'il soit utile d'aborder les grands enjeux de l'emploi des jeunes, étant donné les défis communs auxquels ils font face — leur manque d'expérience de travail, par exemple, ou le fait que nombre d'entre eux se bornent à travailler dans le secteur tertiaire des services — nous devons reconnaître les besoins spécifiques de certains sous-groupes de la jeune population. L'OAYEC joue un rôle important dans la recherche et

la sensibilisation en ce qui concerne les enjeux relatifs à l'emploi des jeunes. Dans tout les aspects de notre travail, nous cherchons à tenir compte de leur diversité et nous tentons d'articuler comment des besoins différents peuvent être comblés par l'élaboration des politiques et l'exécution des programmes. On a déjà avancé l'argument que le terme «nouvelle économie» n'est guère idéal, vu qu'il n'y a rien de neuf. Dans la nouvelle économie comme dans «l'ancienne», un bon emploi n'est pas garanti et la répartition des bénéfices n'est pas égale. À l'OAYEC, on aimerait voir tous les jeunes avoir accès aux services qui leur permettent d'atteindre leur but en fait d'emploi, de s'épanouir et de gagner leur vie. Nous voulons nous assurer que les jeunes desservis par les agences de l'OAYEC, qui ont en général moins d'éducation et d'argent et qui ont moins accès aux ressources, ne se perdent pas dans le cyberespace, ou ne tombent pas dans le gouffre qui sépare ceux qui ont accès à la technologie courante et ceux qui ne l'ont pas.

Les jeunes sur le marché du travail

Permettez-moi de commencer par un aperçu de la situation des jeunes sur le marché du travail. On entend moins parler du chômage des jeunes ces jours-ci, à la différence du début des années 1990 quand le chômage des jeunes, en 1993, était de 17,5 % en Ontario, soit le taux le plus élevé. Depuis la fin des années 1990, le taux de chômage est en baisse (11,8 % en 2000) et le taux de participation s'élève (63 % en 1998, 66 % en 2000) : des indicatifs que les jeunes sont plus optimistes à propos des possibilités d'emploi. Les jeunes restent maintenant plus longtemps à l'école et atteignent des niveaux d'éducation plus élevés que jamais. C'est une bonne nouvelle, puisque nous savons que les emplois dans l'économie croissante du savoir demande plus de compétences et des qualifications plus élevées : les jeunes bien éduqués auront un avantage.

Ces tendances positives nous amèneraient peut-être à croire que le problème du chômage des jeune est passé et que les jeunes finiront par trouver leur chemin sur le marché du travail. Et, bien entendu, c'est le cas pour certains d'entre eux. Mais d'autres faits indiquent qu'il faut toujours prêter attention aux jeunes. Le processus de transition de l'école au travail, par exemple, est devenu plus long et plus complexe (le temps de transition moyen est passé de six à huit ans entre 1985 et 1998 au Canada). Par ailleurs, la proportion des jeunes Ontariens qui n'ont pas d'expérience de travail est passé de 7 % en 1989 à 24 % en 1998. Le manque d'expérience de travail rend la tâche de trouver un emploi plus difficile, ce qui explique en partie pourquoi les adolescents ont tant de

difficulté à trouver un emploi.

La baisse du taux de chômage masque aussi le fait que certains groupes de jeunes font face à un taux de chômage plus élevé. Les jeunes des minorités visibles et les jeunes autochtones ont en général un taux plus élevé de chômage, comme l'indique le rapport Ornstein, Ethno-Racial Inequality in the City of Toronto2. Cet examen à l'occasion du recensement de 1996 de 89 groupes de minorités visibles et ethniques relatif à l'éducation, au revenu et à l'emploi révèle que certains groupes de jeunes (par exemple ceux de descendance africaine ou des Caraïbes) souffrent d'un taux de chômage de plus de deux fois le taux de chômage général des jeunes.

Le chômage des jeunes diffère aussi suivant le niveau d'éducation : plus le niveau d'éducation est bas, plus le taux de chômage est élevé. En 2000, le taux de chômage pour les jeunes ayant un diplôme universitaire était de 7 %, ce qui se compare à 17 %, soit plus que le double, pour les jeunes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires. Il y aura toujours des jeunes qui ont moins d'inclinaison vers les études techniques ou universitaires : ce sont ces jeunes qu'il faut aider à atteindre leur potentiel dans le travail.

Le rapport sur les employés occasionnels3 ajoute qu'un nombre grand et disproportionné d'employés occasionnels sont des jeunes. Bon nombre de jeunes travaillent dans le domaine des ventes et des services ou dans d'autres emplois à temps partiel qui paient peu et qui offrent peu de possibilités d'avancement. C'est peut-être adéquat comme premier emploi — il faut bien commencer quelque part — mais l'emploi occasionnel ne suffit pas pour les jeunes qui ont des responsabilités familiales ou qui vivent seuls. Graham S.Lowe, sociologue des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, nous le dit : comme les autres travailleurs, les jeunes veulent des emploi «de qualité»4. Lowe définit comme suit un emploi de qualité : un emploi qui assure un niveau de vie raisonnable et la sécurité financière; qui est exécuté dans un milieu sain et sécuritaire, et qui permet une vie équilibrée; qui favorise l'innovation et s'inspire de l'initiative et de la créativité des travailleurs; qui établit la confiance entre employeurs et employés, et qui donne aux travailleurs l'occasion de participer à la prise de décisions, d'utiliser et de développer leurs compétences, leurs connaissances et leurs talents. Lowe prédit qu'avec des taux de chômage plus bas, nous pourrons maintenant nous concentrer sur la qualité de travail.

Les jeunes et l'auto-emploi

On songeait à ce concept de la qualité de travail quand l'OAYEC a lancé un projet de recherche sur l'auto-emploi des jeunes. L'auto-emploi des jeunes était, et est encore, une solution très populaire au problème du chômage des jeunes. On entend toujours parler, de temps en temps, d'adolescents entrepreneurs d'Internet et millionnaires, les jeunes riches et libres qui achètent leur BMW avant même d'avoir l'âge de conduire. C'était l'été 1999, et les assistants de recherche et moi étions méfiants, et probablement un peu jaloux, ayant passé par beaucoup de difficultés à cause de notre sous-emploi et du chômage.

Nous avons interviewé 47 jeunes entrepreneurs qui avaient lancé leur propre entreprise dans le domaine des technologies de l'information. Et oui, en effet, nous avons trouvé quelques jeunes travailleurs très satisfaits qui avaient réussi financièrement. Mais surtout, nous avons trouvé des jeunes qui travaillent d'arrache-pied pendant de longues heures. Une femme nous a dit qu'elle dormait trois ou quatre heures par nuit, parce que son magazine en ligne devait être mis à jour quotidiennement et que l'Internet ne ferme jamais. Quatre-vingt-huit pour cent des participants gagnaient moins de 35,000 $; les femmes des minorités visibles gagnaient le moins. Plus de la moitié des participants devaient ajouter d'autres sources de revenu à leur revenu d'auto-emploi. La charge de travail et le revenu étaient sporadiques pour ces travailleurs, fait qui rend la planification d'une vie de famille difficile. Près des deux tiers des participants n'avaient pas fait de plans pour la formation, la pension ou l'assurance-santé, et étaient donc vulnérables aux changements de circonstances qu'entraînerait une maladie ou un accident.

Nous avons aussi eu le «scoop» sur les emplois dans l'industrie des technologies de l'information (TI), ce qui nous a permis de remettre en question certaines hypothèses à propos des jeunes dans ce domaine. Tous les emplois en informatique ne sont pas des boulots en or, plus option sur actions, et comme le disait une jeune femme : «Tous les jeunes ne sont pas nés avec un clavier au bout des doigts.»

En général, malgré les longues heures, la rémunération faible et le risque financier de l'auto-emploi, ces jeunes ne retourneraient pas à un autre genre d'emploi. Mais nous nous sommes rendu compte que ce groupe de jeunes particulier est appuyé par plusieurs facteurs : ils sont bien éduqués, la plupart ayant atteint le niveau universitaire, et ils vivent à la maison et ont un bureau à domicile; ils n'ont pas de personnes à charge ou d'employés, et se sont servis

de leur économies pour lancer leur entreprise. Ce n'est évidemment pas le cas de tous les jeunes.

Ce n'est pas qu'on écarte les possibilités d'emploi dans le secteur TI ou de l'auto-emploi pour les jeunes. En effet, nous sommes d'accord avec la priorité identifiée par la Commission de formation de Toronto de développer la compétence dans l'utilisation d'Internet chez tous les groupes et dans tous les secteurs. Par contre, il y a lieu de mettre en place certains soutiens financiers ou des programmes avant que cette option soit viable pour un plus grand nombre de jeunes.

En racontant ce qui s'est passé pour ces jeunes entrepreneurs, nous avons pu susciter la sensibilisation aux conditions réelles sous lesquelles les jeunes auto-employés travaillent. Il est important de noter que bien que l'auto-emploi représente 75% de la croissance nette de nombres d'emplois entre 1990 et 1997, le taux d'auto-emploi a baissé de 7 % dans les derniers neuf mois de l'an 2000, pour atteindre son point le plus bas en quatre ans. Seize pour cent de la population active, soit 2,3millions de personnes, sont auto-employés; cela indique que, mis devant le choix entre l'emploi rémunéré et l'auto-emploi, les gens choisiront le premier. Le rapport The Young and the Enterprising se trouve au complet sur le site Internet de l'OAYEC, au http://www.oayec.org/.

La transition de l'école à l'emploi : le dilemme de la double cohorte

J'aimerais aborder maintenant la double cohorte et ses conséquences pour les jeunes qui entrent sur le marché du travail. La double cohorte fait référence à la classe double de finissants de 2003, résultant du fait que les étudiants du nouveau programme d'études de quatre ans des écoles secondaires ontariennes termineront en même temps que les étudiants de l'ancien programme de cinq ans. Le secteur des universités et des collèges de l'Ontario, de même que les médias ont souligné la nécessité d'accueillir le nombre accru d'étudiants dans les établissements post-secondaires. Le secteur de l'éducation post-secondaire a préparé des analyses qui calculent les coûts estimatifs en se basant sur le nombre d'inscriptions prévues. Par contre, bien moins d'attention est portée aux jeunes qui ne vont pas directement à l'éducation post-secondaire, mais qui choisissent plutôt de travailler, un groupe dont le nombre va aussi croître avec la double cohorte. La question est donc est la suivante : Quelles options de programmes et de formations seront prêtes pour les jeunes qui entreront directement sur le marché du travail?

À présent, nous estimons que plus de 40 000 jeunes vont directement de l'école secondaire au travail; un peu plus de la moitié de ceux-ci seront des décrocheurs, et n'auront pas de diplôme d'école secondaire. La double cohorte pourrait être deux fois plus importante, soit 80 000 jeunes qui entreront sur le marché du travail. Ce n'est pas un calcul exact, puisque le nombre réel dépend des places disponibles dans les collèges et les universités et du coût de l'éducation post-secondaire. Nous ne savons pas non plus comment le programme d'études révisé affectera le taux de décrochage ou le nombre d'étudiants qui auront quand même besoin de cinq ans, six ans ou plus pour terminer un programme d'études de quatre ans. Bien qu'il soit difficile de le prédire avec justesse, nous savons qu'il y aura une augmentation du nombre de décrocheurs avec ou sans diplôme secondaire à la recherche de travail. Nous devons les aider à se préparer pour le travail dans la nouvelle économie.

En quête de solutions

Les agences membres de l'OAYEC ont pris plusieurs initiatives pour faciliter la transition de l'école au travail. Les agences qui exécutent Job Connect, un programme d'emploi subventionné par la province qui vise les jeunes, ont créé des partenariats avec le service d'apprentissage du ministère de la Formation et des Collèges et Universités pour encourager un plus grand nombre de jeunes à se diriger vers les métiers. Le gouvernement et la communauté examinent l'apprentissage comme option viable pour les jeunes qui ne se dirigent pas vers la filière universitaire, car les perspectives d'emploi y sont positives, la demande est élevée et les salaires sont bons. L'Analyse de la conjoncture de la Commission de formation de Toronto note qu'il n'existe pas de culture d'apprentissage à Toronto, et que la formation par apprentissage ne partage pas le prestige de l'éducation post-secondaire ou des métiers de la haute technologie5. Il y a encore du travail à faire pour prôner l'apprentissage.

J'aimerais encourager nos gouvernements et les responsables des politiques à continuer d'appuyer les programmes et les services d'emploi des jeunes, et à fixer leur attention sur les décrocheurs de la double cohorte. L'importance d'initiatives comme le programme de réorientation des " squeegee kids " — les jeunes qui nettoient les pare-brise aux feux rouges — devient de plus en plus évidente. Particulièrement à Toronto, lorsque nous sommes en plein milieu de révisions budgétaires et que de nombreux programmes sociaux risquent d'être éliminés, il est essentiel que des initiatives d'ensemble, ciblant les jeunes qui font face à de multiples obstacles,

continuent d'être subventionnées.

Les agences de l'OAYEC, les écoles et les commissions scolaires locales travaillent ensemble depuis longtemps, de façons différentes, pour présenter les ressources d'emploi communautaires aux étudiants. Des projets conjoints, tels le développement des centres de ressources et des ateliers, et d'autres relations moins formelles ont été établis entre les conseillers dans les écoles et dans la communauté pour le partage d'information. L'enjeu de la double cohorte nous donne encore plus de raisons de bâtir sur ces partenariats. Nous devons offrir des programmes et des services holistiques et intégrés pour les jeunes: cela demande un travail en collaboration avec les gouvernements, les écoles, les employeurs et la communauté.

---

[1] *Ontario Association of Youth Employment Centres, The Young and the Enterprising, Toronto, OAYEC, 2000.*

[2] *Michael Ornstein, Ethno-Racial Inequality in the City of Toronto: An analysis of the 1996 census, Toronto, Access and Equity Unit, City of Toronto, 2000.*

[3] *Contingent Workers' Project, Breaking the Myth of Flexible Work, Toronto, Contingent Workers' Project, 2000.*

[4] *Graham S. Lowe, The Quality of Work: a people-centred agenda, Toronto, Oxford University Press, 2000.*

[5] *Leela Viswanathan, Toronto Training Board 2000-2001 Environmental Scan:Training in Toronto's "New" Economy, Toronto, Toronto Training Board, 2000.*

***Sandra Tam** est coordinatrice de la recherche auprès de l'Ontario Association of Youth Employment Centres, où elle a effectué une recherche sur les jeunes et le travail autonome et préparé un aperçu des enjeux de l'emploi des jeunes en Ontario. En tant que conseillère à l'emploi au YWCA, elle a mené des ateliers et a conseillé des femmes, des jeunes, des immigrants et d'autres personnes sans emploi dans leur recherche d'emploi. Elle est membre du conseil communautaire de rédaction de la Toronto Star et du Access and Equity Advisory Committee on the Status of Women de la ville de Toronto. Elle est titulaire d'une maîtrise en travail social de l'université de Toronto, avec un accent sur les femmes, le travail et la politique sociale.*

[Page d'acceuil] [Conseil d'administration] [Nos commanditaires] [Activités courantes]
[Publications] [Liens] [Foire aux questions (FAQ)] [Commissions locales]
[Pour nous joindre]

©2002 Toronto Training Board, tous droits réservés.

Logo a été conçu par Dragan Djordjevic

BEST COPY AVAILABLE

CE 075 565

0

U.S. Department of Education
Office of Educational Research and Improvement (OERI)
National Library of Education (NLE)
Educational Resources Information Center (ERIC)

ERIC Educational Resources Information Center

REPRODUCTION RELEASE

(Specific Document)

I. DOCUMENT IDENTIFICATION:

Title: Training for Toronto's 'New' Economy	
Author(s): TTB – Toronto Training Board	
Corporate Source: www.ttb.on.ca/ttb/e/epublications.htm (english) /fr/fpublications.htm (french)	Publication Date: February 2002

II. REPRODUCTION RELEASE:

In order to disseminate as widely as possible timely and significant materials of interest to the educational community, documents announced in the monthly abstract journal of the ERIC system, *Resources in Education* (RIE), are usually made available to users in microfiche, reproduced paper copy, and electronic media, and sold through the ERIC Document Reproduction Service (EDRS). Credit is given to the source of each document, and, if reproduction release is granted, one of the following notices is affixed to the document.

If permission is granted to reproduce and disseminate the identified document, please CHECK ONE of the following three options and sign at the bottom of the page.

The sample sticker shown below will be affixed to all Level 1 documents

PERMISSION TO REPRODUCE AND DISSEMINATE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY

Sample

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

1

Level 1

Check here for Level 1 release, permitting reproduction and dissemination in microfiche or other ERIC archival media (e.g., electronic) and paper copy.

The sample sticker shown below will be affixed to all Level 2A documents

PERMISSION TO REPRODUCE AND DISSEMINATE THIS MATERIAL IN MICROFICHE, AND IN ELECTRONIC MEDIA FOR ERIC COLLECTION SUBSCRIBERS ONLY, HAS BEEN GRANTED BY

Sample

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

2A

Level 2A

Check here for Level 2A release, permitting reproduction and dissemination in microfiche and in electronic media for ERIC archival collection subscribers only

The sample sticker shown below will be affixed to all Level 2B documents

PERMISSION TO REPRODUCE AND DISSEMINATE THIS MATERIAL IN MICROFICHE ONLY HAS BEEN GRANTED BY

Sample

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

2B

Level 2B

Check here for Level 2B release, permitting reproduction and dissemination in microfiche only

Documents will be processed as indicated provided reproduction quality permits.
If permission to reproduce is granted, but no box is checked, documents will be processed at Level 1.

I hereby grant to the Educational Resources Information Center (ERIC) nonexclusive permission to reproduce and disseminate this document as indicated above. Reproduction from the ERIC microfiche or electronic media by persons other than ERIC employees and its system contractors requires permission from the copyright holder. Exception is made for non-profit reproduction by libraries and other service agencies to satisfy information needs of educators in response to discrete inquiries.

Sign here, → please

Signature:	Printed Name/Position/Title: Sabita Ramlal LABOUR MARKET SPECIALIST.
Organization/Address: Toronto Training Board	Telephone: 416-934-1050 FAX: 416-934-1654
	E-Mail Address: ramlal@ttb.on.ca Date: 19/09/2003

(Over)

III. DOCUMENT AVAILABILITY INFORMATION (FROM NON-ERIC SOURCE):

If permission to reproduce is not granted to ERIC, *or*, if you wish ERIC to cite the availability of the document from another source, please provide the following information regarding the availability of the document. (ERIC will not announce a document unless it is publicly available, and a dependable source can be specified. Contributors should also be aware that ERIC selection criteria are significantly more stringent for documents that cannot be made available through EDRS.)

Publisher/Distributor: Toronto Training Board
Address: 970 Yonge St, Suite 604, Toronto, ON, M4W 3P4
Price: ———

IV. REFERRAL OF ERIC TO COPYRIGHT/REPRODUCTION RIGHTS HOLDER:

If the right to grant this reproduction release is held by someone other than the addressee, please provide the appropriate name and address:

Name:
Address:

V. WHERE TO SEND THIS FORM:

Send this form to the following ERIC Clearinghouse:

Acquisitions Coordinator
ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education
Center on Education and Training for Employment
1900 Kenny Road
Columbus, OH 43210-1090

However, if solicited by the ERIC Facility, or if making an unsolicited contribution to ERIC, return this form (and the document being contributed) to: